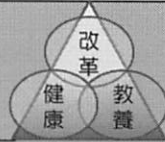


平成30年度 滋賀県警察の「働き方改革」の取組

行財政・働き方改革特別委員会 資料5
平成30年(2018年)5月30日
滋賀県警察本部 警務部 警務課

取組方針～本部長通達により、平成30年度取組方針を发出

- ・滋賀県警察「働き方改革」の定義を明確化
- ・「職務倫理教養」を働き方改革の「大前提」と位置付け
- ・「心の健康管理」を働き方改革の取組項目の一つに位置付け



平成30年度滋賀県警察「働き方改革」の定義

「県民の期待と信頼に応える力強い警察」を実現するため、誇りと使命感にあふれた全ての職員がいきいきとやりがいを持って働き、その能力が最大限に発揮される職員活躍に向けた施策、取組を総称したものをいう。

推進体制

「働き方改革」プロジェクトチーム (H30年度設置)

- 【体制】警察本部警務部内に設置
警務部長以下関係各所属担当補佐級以上の職員で構成
- 【目的】働き方改革の各取組項目担当所属係間の連携による効率的かつ効果的な施策の推進(トップダウン)

「働き方改革」推進チーム (通称: SWAN(スワン))

- 【体制】警察本部各部、警察学校、各警察署に全18チーム設置
各部長、学校長、警察署長を各チーム責任者に指定
- 【目的】現場職員の声を活かした職種に応じた施策の推進(ボトムアップ)



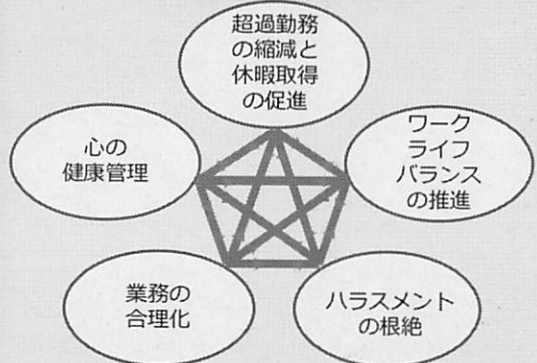
取組イメージ

職務倫理教養の強化



持続可能な
職員活躍へ

「働き方改革」の取組項目



総合監察による
進捗状況確認

ワーク・エンゲイジメント調査
による効果測定

取組項目

【大前提】職務倫理教養の強化(新規)

「働き方改革」の大前提と位置付け、「誇りと使命感」の醸成をはじめとする職務倫理の精神を浸透させるための教養を強化

【取組項目①】心の健康管理(新規)

- ストレスチェックの実施(H28～)集団分析を実施(H29～)
- ワーク・エンゲイジメント調査による効果測定(H30新規)

※ ワーク・エンゲイジメントとは
仕事に対するポジティブ度
(活力、熱意、没頭)の概念

【取組項目②】ワーク・ライフ・バランスの推進

- 幹部による職員面談と「両立応援チェックシート」の活用(H28～)
- 頑張る職員応援サイト、女性専用掲示板「ハートネット」の開設(H28～)
- 育休中職員と育休復帰者との交流会の開催(H27～年1回開催)
- 育休中職員への育休ネットの发出(H27～四半期に1回发出)
- 育休中職員支援名簿の運用(H25～)
- パパ・ママ支援セミナーの開催(H28～年1回開催)
- ワーク・介護・バランスセミナーの開催(H29～年1回開催)
- 女性職員キャリアアップセミナーの開催(随時開催)

【取組項目③】超過勤務の縮減と休暇取得の促進

- 定時退庁日(毎週水曜日、毎月19日(育児の日)を定時退庁日に設定)
- My-SAP(マイ・サップ)休暇制度(年休取得方策)(H20～)
- 宿直勤務軽減方策(明け帰り)(H26～)宿直勤務翌日の勤務時間を短縮
- 長時間労働を行った職員に対する医師面接・保健指導、過重勤務問診票のシステム入力と活用
- 過重勤務者に対する人事担当(本部警務課)によるヒアリング

【取組項目④】業務の合理化

- 事務合理化提案制度(H26～継続)
- みんなのアイデア見える化プラン(H30～新規)

【取組項目⑤】ハラスメントの根絶

- 「ハラスメントの防止対策に関する要綱」制定(H27～)
- 職場改善ホットラインの運用(H27～)
- ハラスメント相談員の指定とハラスメント相談員研修会の開催(年1回)
- 各種相談窓口の設置、運用(ハラスメント相談窓口、職員生活相談窓口等)

参考: 休暇取得状況 (特定事業主行動計画中に数値目標を定めている項目の推移)

	平成27年中		平成28年中		平成29年中
一人あたりの 年次有給休暇取得日数	8.6日	➡	10.6日	➡	10.8日
配偶者出産休暇取得率	70.6%	➡	79.0%	➡	90.8%